

Орган местного
самоуправления
«Управление образования
Каменск-Уральского
городского округа»

Каменск-Уральская городская
организация
Профессионального союза
работников народного
образования и науки
Российской Федерации

Начальник

_____ /Л.М. Миннуллина/

«_____» _____ 20__ г.

Председатель

_____ /Г.Д.Губанова/

«_____» _____ 20__ г.

СОГЛАШЕНИЕ

между

*органом местного самоуправления «Управление образования Каменск-Уральского городского округа и Каменск - Уральской городской организацией
Профессионального союза работников народного образования и науки
Российской Федерации
на 2024 - 2026 годы*

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Соглашение заключено в целях обеспечения соблюдения и предоставления дополнительных социальных и трудовых гарантий работников, создания для них благоприятных условий деятельности, направлено на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы организаций системы образования муниципального образования Каменск-Уральский городской округ Свердловской области (далее – Каменск-Уральский городской округ).

1.1. Стороны Соглашения

1.1.1. Сторонами настоящего Соглашения являются:

Орган местного самоуправления Каменск-Уральского городского округа – орган местного самоуправления «Управление образования Каменск-Уральского городского округа» (далее – Управление образования);

Работодатели – муниципальные учреждения Каменск-Уральского городского округа, в отношении которых Управление образования осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – муниципальные учреждения), в лице их представителя – Управления образования (далее – Работодатели);

Работники муниципальных учреждений, в лице их представителя – Каменск-Уральской городской организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.1.2. Стороны признают Соглашение основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Соглашения.

1.1.3. Стороны договорились в целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.

1.1.4. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.1.5. Соглашение состоит из основного текста и 8 приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

1.1.6. Условия настоящего Соглашения обязательны для его сторон.

1.2. Предмет Соглашения

1.2.1. Предметом настоящего Соглашения являются дополнительные по сравнению с законодательством меры социальной поддержки работников муниципальных учреждений, условия труда и его оплаты, гарантии занятости, подготовки работников (профессионального образования и профессионального

обучения) и их дополнительного профессионального образования, гарантии, компенсации и льготы работников муниципальных учреждений.

1.2.2. Настоящее Соглашение не ограничивает права работодателей в расширении объёма мер социальной поддержки, льгот и гарантий работникам.

1.2.3. Коллективные договоры муниципальных учреждений не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, соглашениями и настоящим Соглашением.

В коллективных договорах муниципальных учреждений с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями и настоящим Соглашением.

1.3. Сфера действия Соглашения

Действие настоящего Соглашения распространяется на всех работников (в том числе совместителей) муниципальных учреждений.

Соглашение действует непосредственно в отношении работодателей и Профсоюза в пределах взятых ими на себя обязательств.

Соглашение вступает в силу с момента его подписания, распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024, и действует до 31.12.2026 включительно.

Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

1.4. Соотношение Соглашения с законодательством, Отраслевым тарифным и другими соглашениями

1.4.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с законодательством, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, Соглашением между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4.2. Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, Соглашения между Правительством

Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей.

1.4.3. Коллективные договоры муниципальных учреждений не могут содержать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий год и настоящим Соглашением.

1.4.4. При заключении Коллективных договоров Стороны рекомендуют включать в их текст все меры социальной поддержки, предусмотренные настоящим Соглашением.

1.4.5. Управление образования направляет текст настоящего Соглашения руководителям муниципальных учреждений, Профсоюз – в первичные профсоюзные организации муниципальных учреждений.

1.4.6. Стороны настоящего Соглашения обязуются не включать в него нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, указанными в пункте 1.4.1. настоящего Соглашения.

1.4.7. Управление образования обязуется:

не принимать правовых актов (приказов), ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, перечисленными в пункте 1.4.1 настоящего Соглашения и настоящим соглашением;

не устанавливать в трудовых договорах с руководителями муниципальных учреждений условия, ухудшающие их положение по сравнению с законодательством и соглашениями, перечисленными в пункте 1.4.1 настоящего Соглашения и настоящим соглашением;

содействовать своевременному принятию работодателями правовых актов, в случаях, если реализация настоящего соглашения потребует их принятия;

координировать деятельность работодателей по выполнению обязательств, принятых по настоящему соглашению.

1.5. Основные принципы заключения Соглашения

Настоящее Соглашение заключено равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле его исполнения.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников муниципальных учреждений, активно взаимодействовать с Городской Думой и Администрацией Каменск-Уральского городского округа в разработке предложений, проектов муниципальных правовых актов, направленных

на совершенствование нормативной базы в области образования, усиление социальной защищенности работников.

2.1.2. Контролировать соблюдение социальных и трудовых прав работников.

2.1.3. Рекомендовать работодателям:

предоставлять организациям Профсоюза информацию по социально-трудовым вопросам в соответствии со статьей 17 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

предоставлять организациям Профсоюза информацию о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников;

своевременно рассматривать обращения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы;

разрабатывать и вносить на рассмотрение Администрации Каменск-Уральского городского округа предложения по обеспечению жильем работников муниципальных учреждений.

2.1.4. Управление образования:

не допускает необоснованного сокращения количества муниципальных учреждений, принимает меры по недопущению необоснованного перепрофилирования высвобождаемых зданий и сооружений;

предусматривает меры по повышению профессионального уровня работников и переподготовке высвобождаемых работников, занятых в сфере образования.

2.1.6. Работодатели:

самостоятельно утверждают штатное расписание муниципальных казённых, бюджетных и автономных учреждений в пределах установленного фонда оплаты труда после согласования с главным распорядителем бюджетных средств;

определяют самостоятельно с учётом требований законодательства по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах средств на оплату труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера (в том числе, из внебюджетных источников);

принимают локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации с учетом Примерного положения о порядке распределения педагогической нагрузки работников муниципального учреждения на учебный год (Приложение № 1);

включают в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего

характера. Если размер компенсационной выплаты определить невозможно, указываются условия ее выплаты;

включают в состав аттестационной комиссии работников представителей профсоюзной организации;

ходатайствуют перед Администрацией Каменск-Уральского городского округа о предоставлении мест в общежитиях работникам, не имеющим жилья.

2.2. Управление образования, работодатели и Профсоюз договорились:

2.2.1. Не допускать снижения достигнутого уровня жизни, оплаты труда, мер социальной поддержки и социальных гарантий работников.

2.2.2. Взаимодействовать по вопросу распределения между муниципальными учреждениями ассигнований, предоставляемых из областного бюджета, поступающих на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общего образования и обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях за счет субвенции, предоставляемых из областного бюджета.

2.2.3. При проведении ежегодного августовского совещания, организовать работу профсоюзной секции для руководителей муниципальных учреждений и председателей первичных профсоюзных организаций с целью определения основных направлений взаимодействия на предстоящий учебный год.

2.2.4. Согласование проектов муниципальных правовых актов и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, с Профсоюзом и первичной профсоюзной организацией соответственно осуществляется в соответствии с Порядком согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов при их принятии (Приложение № 2).

2.2.5. Закрепить за работником право отсутствовать в свое рабочее время на работе в период простоя с согласия работодателя. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период простоя, обязан ежедневно интересоваться о времени прекращения простоя и выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения сообщения от работодателя о прекращении простоя.

2.3. Управление образования обязуется:

2.3.1. Направлять по запросу Профсоюза следующую информацию (при ее наличии):

о численности, составе работников муниципальных учреждений,
о размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников муниципальных учреждений,
об объеме задолженности по выплате заработной платы,
о показателях по условиям и охране труда,
о кадровом составе муниципальных учреждений,
иную информацию по социально-трудовым вопросам (в рамках отчетности).

2.3.2. Принимать оперативные меры по своевременной выплате работникам муниципальных учреждений заработной платы в пределах своих полномочий.

2.3.3. Согласовывать с Профсоюзом проекты приказов и других правовых актов, касающихся социально-экономических, профессиональных и трудовых прав работников.

Без согласования с Профсоюзом данные акты не могут быть приняты.

2.4. Работодатели обязуются:

2.4.1. Принимать оперативные меры по своевременной выплате работникам муниципальных учреждений заработной платы.

2.4.2. Согласовывать с первичной профсоюзной организацией проекты локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, касающиеся социально-экономических, профессиональных и трудовых прав работников муниципальных учреждений.

2.5. Профсоюз непосредственно либо через первичные профсоюзные организации обязуется:

2.5.1. Контролировать соблюдение работодателями и их представителями трудового законодательства, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в муниципальных учреждениях.

2.5.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных и других правоохранительных органах, в комиссиях по трудовым спорам.

2.5.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам муниципальных учреждений, являющихся членами Профсоюза.

2.5.4. Вносить предложения по совершенствованию муниципальных правовых актов Каменск-Уральского городского округа и локальных нормативных актов муниципальных учреждений в области труда и социальных гарантий работников.

2.5.5. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности принимать участие в работе соответствующих аттестационных комиссий.

2.5.6. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

2.5.7. Разрабатывать и вносить на рассмотрение органов местного самоуправления Каменск-Уральского городского округа предложения по обеспечению жильём работников муниципальных учреждений.

2.5.8. Оказывать работодателям необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства.

2.5.9. Оказывать содействие работодателям по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

2.5.10. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

2.5.11. Содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

2.5.12. При изменении типа, организационно-правовой формы, реорганизации или ликвидации муниципального учреждения, сокращении численности или штата работников муниципального учреждения Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

2.5.13. Готовить методические пособия, вести разъяснительную, просветительную работу, проводить обучающие совместные семинары в муниципальных учреждениях.

2.5.14. Оказывать методическую и консультационную помощь работникам, являющимся членами Профсоюза, по вопросам оформления досрочной страховой пенсии по старости.

2.5.15. Награждать работников, являющихся членами Профсоюза, премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

2.5.16. Ходатайствовать о представлении работников – членов Профсоюза – к наградам Свердловской области, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

2.5.17. Выделять из профсоюзного бюджета средства на проведение культмассовой работы членам Профсоюза.

2.5.18. Выделять из профсоюзного бюджета средства на приобретение новогодних подарков членам Профсоюза.

2.5.19. Материально поощрять членов Профсоюза за активную работу по выполнению уставных задач Профсоюза, за спортивные и творческие достижения в рамках мероприятий, проводимых с участием Профсоюза.

2.5.20. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза для приобретения путевок в профилактории «Юбилейный» и «Каменская здравница» согласно положению.

3. ОПЛАТА ТРУДА, ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИЙ

3.1. Для муниципальных бюджетных и автономных учреждений Управление образования определяет размер субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания (далее – субсидия) с учетом нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), определенных в соответствии с порядком определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), включающих в себя оплату труда работников муниципальных учреждений.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Муниципальные учреждения разрабатывают локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников, в соответствии с законодательством, с учётом рекомендаций органов управления образованием

и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и его подразделений, в том числе совместных.

3.2.2. При увеличении расходов на оплату труда за счет средств бюджетов в каждом муниципальном учреждении, индексации заработной платы работников стимулирующая часть в фонде оплаты труда должна составлять не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, если иное не установлено нормативными правовыми актами.

3.2.3. При увеличении расходов на оплату труда за счет средств бюджетов работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.4. Муниципальные учреждения не допускают снижения достигнутого уровня оплаты труда работников организаций, реорганизуемых в форме слияния или присоединения их к муниципальным учреждениям, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и условий труда.

3.2.5. Стороны исходят из того, что работодатели освобождают педагогических работников организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

3.2.6. За выполнение функций классного руководителя работнику устанавливается доплата в размере не менее 1 500 рублей при условии наличия не менее 10 обучающихся в классе, в классе-комплекте независимо от численности.

Конкретные размеры доплат работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливаются коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами муниципального учреждения.

3.2.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости, за исключением назначения страховой пенсии, осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

3.2.8. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года с момента выхода на работу в муниципальные образовательные учреждения следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

если с работником был приостановлен трудовой договор вследствие призыва на военную службу по мобилизации или поступления на военную службу по контракту либо заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

в случае истечения срока в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока.

Сохранение надбавок, установленных настоящим пунктом, осуществляется до даты принятия решений соответствующей Аттестационной комиссией об установлении квалификационной категории или об установлении соответствия занимаемой должности.

3.2.9. При сохранении повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленного за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности в случаях, определенных в пунктах 3.2.7 и 3.2.8 настоящего Соглашения, работники не освобождаются от прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерством просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196.

3.2.10. При временном переводе педагогического работника в случаях, определенных ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, на другую педагогическую должность за ним сохраняется повышение к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, на период такого перевода, но не свыше 3 месяцев.

3.2.11. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательную деятельность педагогический совет муниципального учреждения по заявлению работника принимает решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

3.2.12. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196, учитываются независимо от типа, вида и формы собственности образовательной организации (далее – образовательная организация).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же и (или) другой образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливается повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за квалификационную категорию, а также все иные выплаты, предусмотренные действующей в муниципальном учреждении системой оплаты труда, за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Списку должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию (Приложение № 3).

3.2.13. Педагогическим работникам, окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования по очной форме обучения, устанавливается следующая мера социальной поддержки - единовременное пособие педагогическому работнику на обустройство хозяйством, - в размере, порядке и на условиях, определенных нормативными правовыми актами Свердловской области.

3.2.14. Педагогическим работникам, окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования и получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, не имеющим квалификационной категории, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 20%, а также устанавливаются и выплачиваются все иные выплаты, предусмотренные педагогическим работникам действующей в муниципальном учреждении системой оплаты труда, за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается педагогическому работнику не в год окончания профессиональной

образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

если работник был призван на военную службу по мобилизации или поступил на военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации – при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после демобилизации, прекращении контракта.

3.2.16. Работникам муниципальных учреждений при выделении путёвки в санатории-профилактории предоставляются дни для лечения по данной путёвке. Работодатель по заявлению работника и предъявлению путевки предоставляет данному работнику отпуск без сохранения заработной платы либо вносит изменения в График отпусков муниципального учреждения на текущий календарный год и предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск работнику на период, указанный в путевке, и с учетом дней, необходимых для проезда к месту лечения и обратно. Если количество дней для лечения по путевке и дней, необходимых для проезда к месту лечения и обратно, превышает продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, работодателем предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

3.2.17. Работникам муниципальных учреждений, привлекаемым к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, организуемых при данных муниципальных учреждениях в каникулярное время, производится доплата из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки, с учетом Порядка привлечения работников муниципальных учреждений к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, организуемых при данных муниципальных учреждениях в каникулярное время и установления им доплаты за работу в лагере (Приложение № 4).

Размер средств от стоимости путёвки в оздоровительный лагерь с дневным пребыванием детей, расположенный на базе муниципального учреждения, направляемых на заработную плату работников, устанавливается соответствующим муниципальным нормативным правовым актом.

3.2.18 Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателя, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные

размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором и (или) трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.19. В том случае, когда между работником и работодателем по желанию работника достигнуты соглашения о предоставлении дней отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, но на день увольнения они не были предоставлены, работнику в день увольнения выплачивается за весь период трудовой деятельности у данного работодателя разница между оплатой работы в указанные дни по правилам частей первой – третьей статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации и произведенной за эти дни оплатой в одинарном размере.

3.2.20. Заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.2.21. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном муниципальном учреждении.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное муниципальное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.2.22. Заработная плата работникам устанавливается и выплачивается в соответствии с трудовым законодательством и коллективным договором, размеры составных частей заработной платы отражаются в расчётном листке, форма которого утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных актов.

3.2.23. Коллективными договорами учреждений должны быть определены следующие условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы, не предусмотренные Порядком

предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки от 31.05.2016 № 644:

продолжительность длительного отпуска,
очередность его предоставления,
разделение его на части,
продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске,
присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску,
предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству,
оплата за счёт средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности,
другие вопросы, не предусмотренные данным Порядком.

3.3. Профсоюз осуществляет контроль за:

3.3.1. Установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных учреждений в соответствии с установленными в них системами оплаты труда.

3.3.2. Начислением и выплатой заработной платы за время простоя, возникшего по причинам, не зависящим от работодателя и работника, а также за время простоя, возникшего в связи с административным приостановлением деятельности муниципального учреждения или временным запретом его деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований не по вине работника.

3.3.3. Выплатой компенсации работникам, участвующим в забастовке.

3.3.4. Выполнением утвержденного перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.11.2005 № 285.

3.3.5. Своевременностью выплаты заработной платы, в том числе оплаты за время ежегодного оплачиваемого отпуска, реализацией гарантий и компенсаций работникам.

3.4. Стороны согласились, что муниципальные учреждения разрабатывают и принимают по согласованию (Порядок согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов при их принятии – Приложение № 2) с первичной профсоюзной организацией локальные нормативные акты, касающиеся:

1) оплаты труда работников муниципальных учреждений, включающие следующие разделы:

о размерах окладов (должностных окладов), ставках заработной платы работников,

о выплатах компенсационного характера, в том числе за дополнительные виды работ и совмещение,

о выплатах стимулирующего характера;

2) оказания материальной помощи работникам;

3) комиссии по стимулированию работников муниципального учреждения (Примерное положение о комиссии по стимулированию работников муниципального учреждения – Приложение № 5);

4) вопросов порядка определения и установления учебной нагрузки, ее изменения педагогическим работникам, осуществляющим учебную (преподавательскую) работу, лицам, замещающим должности педагогических работников по совместительству, а также лицам, замещающим такие должности наряду с работой, определенной трудовым договором.

В состав комиссий по премированию (стимулированию), по определению педагогической (учебной) нагрузки входит представитель первичной профсоюзной организации.

4. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Считать критериями массового высвобождения работников в муниципальном учреждении:

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в муниципальном учреждении;

- ликвидацию муниципального учреждения с численностью работающих 15 и более человек.

4.1.2. В целях обеспечения занятости при массовом увольнении, предусматривать в отношении работников, подлежащих увольнению, следующие гарантии:

организацию подготовки и дополнительного профессионального образования высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора по согласованию с первичной профсоюзной организацией;

по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников, определяемых работодателем и первичной профсоюзной организацией совместно;

предоставление работнику, предупрежденному об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, по его заявлению, времени для поиска работы не более 2 часов в неделю с сохранением заработной платы (в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности).

4.1.3. При заключении коллективного договора рекомендуется включать в него условия о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179, 261 Трудового кодекса Российской Федерации, также:

лица, которому до назначения страховой пенсии по старости осталось два и менее года;

лица, проработавшего в данном муниципальном учреждении свыше десяти лет;

одиноким матерям, воспитывающих ребенка в возрасте до 16 лет, другого лица, воспитывающего ребенка в возрасте до 16 лет без матери;
работников, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
лиц, награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

председателей первичных профсоюзных организаций, а также работников, которые являлись председателями первичных профсоюзных организаций в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

молодых специалистов, имеющих трудовой стаж по специальности не более трех лет после окончания профессиональной образовательной организации.

4.1.4. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения страховой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в муниципальном учреждении. Подсчет стажа осуществляется работодателем и первичной профсоюзной организацией совместно, исходя из требований действующего законодательства и судебной практики, касающихся досрочного назначения страховых пенсий по старости в связи с педагогической деятельностью.

4.1.5. Работник – член Профсоюза после увольнения в связи с ликвидацией муниципального учреждения, сокращением численности или штата работников муниципального учреждения остаётся на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

4.1.6. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование проводятся в соответствии с планом по рекомендованной форме (Примерный план подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования получения дополнительного профессионального образования работниками муниципальных учреждений (Приложение № 6)), при этом работодатель предусматривает обязательное получение дополнительного профессионального образования педагогическими работниками муниципальных учреждений с периодичностью не реже одного раза в 3 года (с учётом оплаты командировочных расходов при направлении в командировку).

При принятии решения об организации дополнительного профессионального образования работников учитываются: соответствие профиля образования работника требованиям профессиональных стандартов, а также сроки прохождения им следующей аттестации, нуждаемость муниципального учреждения в профессиональных работниках по должностям, по которым образовались или могут образоваться вакансии, что повлечет или может повлечь нарушение лицензионных условий и (или) права граждан на получение обязательного общего образования.

Работодатель имеет право заключить с работником ученический договор на получение дополнительного профессионального образования без отрыва или с отрывом от работы.

4.1.7. Проводить совместную работу по созданию советов молодых педагогов с целью закрепления молодых кадров в муниципальных учреждениях, их профессиональной адаптации, привлечения к активному участию в работе Профсоюза для решения социально-экономических и профессиональных проблем данной категории работников.

4.1.8. Считать важным создание системы наставничества в муниципальных учреждениях. Работодатели предусматривают в выплатах компенсационного характера при выполнении педагогическими работниками дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, доплаты за наличие квалификационных категорий «педагог – наставник», «педагог – методист» в размере 10% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

4.2. Управление образования и Профсоюз считают необходимым:

4.2.1. В рамках образовательных программ дополнительного профессионального образования содействовать обучению руководителей муниципальных учреждений по вопросам применения законодательства и нормативных правовых актов.

4.2.2. Анализировать информацию о кадровом составе, потребность в кадрах муниципальных учреждений, содействовать созданию необходимых условий для получения дополнительного профессионального образования работниками.

4.3. Управление образования:

4.3.1. Оказывает содействие Профсоюзу по вопросам обеспечения занятости в муниципальной системе образования, соблюдения социально-трудовых гарантий работников, увольняемых в связи с ликвидацией муниципальных учреждений, сокращением численности или штата работников муниципальных учреждений.

4.3.2. Содействует получению дополнительного профессионального образования работниками, предусматривает в нормативных затратах расходы на дополнительное профессиональное образование работников с учетом командировочных расходов.

4.4. Профсоюз обязуется:

4.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников муниципальных учреждений в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников муниципальных учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.2. Управление образования и Профсоюз:

5.2.1. Принимают меры по разработке и совершенствованию основополагающей правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в муниципальных учреждениях в соответствии с законодательством.

5.2.2. Иницируют разработку и принятие программ улучшения условий и охраны труда.

5.2.3. Содействуют организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в муниципальных учреждениях, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности муниципальных учреждений.

5.2.4. Содействуют выполнению представлений и требований контрольно-надзорных органов, а также технических инспекторов труда Профсоюза, выданных работодателям по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья и пожарной безопасности.

5.2.5. Заключают муниципальное Соглашение по охране труда на период действия настоящего Соглашения.

5.2.6. Способствуют реализации права муниципальных учреждений по возврату части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. При составлении плана финансово-хозяйственной деятельности (сметы расходов) муниципальные учреждения предусматривают средства на выполнение мероприятий по охране труда в соответствии с Соглашением по охране труда.

Для бюджетных и автономных муниципальных учреждений выделение средств на проведение специальной оценки условий труда может осуществляться через предоставление муниципальным учреждениям субсидий на иные цели.

Руководителям муниципальных учреждений рекомендуется предусматривать средства на проведение специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н, с 01.09.2024 - Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 21.11.2023 № 817н.

5.3.2. При проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок, все расходы по проведению медицинских осмотров производятся за счёт средств работодателя.

5.3.3. Работодатели обязаны бесплатно обеспечивать работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также своевременно и полном объеме устанавливать и выплачивать работникам, занятым на работах с тяжелыми,

вредными и опасными условиями труда соответствующие компенсационные выплаты.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

5.3.4. В муниципальных учреждениях, количество работников в которых превышает 50 человек, в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации создаются службы охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

5.4. Работодатели и Профсоюз:

5.4.1. Обеспечивают участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками.

5.4.2. Участвуют в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов иных совместных мероприятиях.

5.4.3. Обеспечивают участие представителей от муниципальных учреждений Каменск-Уральского городского округа в ежегодных региональных и областных конкурсах по охране труда среди образовательных учреждений.

5.4.4. Ежегодно заключают соглашение по охране труда по установленной настоящим Соглашением форме (Приложение № 7).

5.5. Управление образования:

5.5.1. В соответствии с требованиями действующего законодательства и муниципальными правовыми актами и в пределах своей компетенции осуществляет организационно-методическое сопровождение и контроль деятельности муниципальных учреждений, осуществляет взаимодействие с руководителями по вопросам деятельности муниципальных учреждений, в том числе по охране труда, через проведение совещаний и семинаров с ними с приглашением представителей Профсоюза и в иных формах.

5.6. Управление образования и работодатели

5.6.1. Осуществляют ежегодный анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев с работниками муниципальных учреждений в рамках своей компетенции.

5.6.2. Информировывают Профсоюз и первичную профсоюзную организацию соответственно в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении и расходовании средств муниципальным учреждениям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, на проведение медосмотров и специальной оценки условий труда.

5.7. Профсоюз:

5.7.1. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

Осуществляет общественный контроль соблюдения законных прав и интересов работников в области охраны труда в соответствии со статьей 20 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» через уполномоченных лиц по охране труда. Проводит проверки состояния условий труда.

5.7.2. Координирует деятельность, организует обучение внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда.

5.7.3. Обеспечивает, первичные профсоюзные организации муниципальных учреждений нормативной правовой документацией по охране труда, оказывает им методическую и правовую помощь.

5.7.4. Оказывает помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы.

Участствует в рассмотрении трудовых споров через комиссии по трудовым спорам, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением трудового законодательства.

5.7.5. Обеспечивает участие в общероссийских смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

5.7.6. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям, муниципальным учреждениям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда в период осуществления ими деятельности.

5.7.7. Ходатайствует перед областным комитетом Профсоюза о выделении дотации на удешевление стоимости путевки в профилакторий «Юбилейный» для работников - членов Профсоюза.

5.7.8. Количество путёвок для работников системы образования, вышедших на пенсию, устанавливается в размере 10 процентов от общего количества путёвок в санаторий-профилакторий «Юбилейный»

6. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

6.1. Управление образования и работодатели оказывают содействие Профсоюзу:

6.1.1. в организации и проведении:

а) фестиваля творчества работников образования Свердловской области «Грани таланта» на муниципальном уровне.

б) спартакиады работников образования на муниципальном уровне.

в) встречи с профсоюзным активом отрасли в канун Дня основания профсоюзного движения в Свердловской области.

6.1.2. в предоставлении помещений для проведения мероприятий.

6.2. Стороны согласились, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

6.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных органов муниципальных учреждений в соответствии с действующим законодательством.

6.2.2. Предоставлять профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, а также предоставлять транспортные средства (при их наличии), средства связи и оргтехнику в соответствии с коллективным договором, действующим в муниципальном учреждении.

6.2.3. Предоставлять профсоюзным комитетам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения муниципального учреждения за счет средств бюджета, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам и по другим социально-трудовым вопросам.

6.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, а также не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих 1 % из заработной платы, на счета профсоюзных организаций.

6.2.5. Хранить письменные заявления работников об удержании из их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (выхода его из Профсоюза, снятия с профсоюзного учета).

6.2.6. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом и вышестоящими органами Профсоюза.

6.2.7. Устанавливать доплаты в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам муниципальных учреждений, избранным председателями первичных профсоюзных организаций, в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы уполномоченным по охране труда за счет средств работодателя. Конкретные размеры доплат устанавливаются в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения в зависимости от количества членов профсоюза в профсоюзной организации муниципального учреждения и закрепляются в коллективном договоре и в положении об оплате труда.

6.2.8. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и определять учебную нагрузку работников, осуществлять распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием первичных профсоюзных организаций.

6.2.9. Обеспечить допуск представителю первичной профсоюзной организации к сайту муниципального учреждения для размещения на нем веб-страницы первичной профсоюзной организации.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. Каменск-Уральской городской организации Профсоюза Управлением образования безвозмездно предоставляются:

2 кабинета (в соответствии с Актом передачи) с отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы профсоюзного органа, площадью не менее 12 квадратных метров по адресу: г. Каменск-Уральский, пр. Победы, 15а;

помещение на период проведения собраний представителей первичных профсоюзных организаций муниципальных учреждений, средства связи и оргтехника.

6.3.2. Проекты муниципальных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы работников муниципальных учреждений, принимаются Управлением образования только при предварительном согласовании с Профсоюзом в порядке, предусмотренном (Приложением № 2) к настоящему Соглашению.

6.3.3. Стороны ежегодно совместно организуют проведение первомайских мероприятий на основании постановления Правительства Свердловской области «О проведении Праздника Весны и Труда в Свердловской области» и муниципальных нормативных правовых актов.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Изменения и дополнения в Соглашение в течение срока его действия вносятся только по соглашению сторон Соглашения.

7.2. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется в соответствии с Положением о Муниципальной комиссии по заключению и реализации Соглашения (Приложение № 8).

7.3. Комиссия рассматривает результаты выполнения Соглашения и составляет отчет о его выполнении по итогам каждого календарного года.

7.4. О промежуточных и итоговых результатах выполнения Соглашения работники информируются через первичные профсоюзные организации.

7.5. Управление образования проводит уведомительную регистрацию Соглашения в соответствующем органе по труду в сроки и в порядке, предусмотренные действующим законодательством.

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
НА УЧЕБНЫЙ ГОД**

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.2. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, созданным в муниципальном учреждении, или, при её отсутствии, с иным представительным органом работников (далее – профком).

1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников муниципального учреждения, занимающих педагогические должности (далее – педагогические работники).

2. Комиссия по распределению педагогической (учебной) нагрузки

2.1. Для распределения педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в муниципальном учреждении создаётся комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее – Комиссия).

2.2. Комиссия создаётся с целью:
обеспечения объективного и справедливого распределения работодателем учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;
соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в новом учебном году в случае изменения количества классов (групп) или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.3. Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год проводится Комиссией до окончания учебного года и за два месяца до ухода педагогических работников в отпуск для определения классов (групп) и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.4. Руководитель муниципального учреждения создает необходимые условия для работы Комиссии.

2.5. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объёма учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику.

2.6. Формирование, состав Комиссии:

2.6.1. Комиссия создаётся на основании настоящего Положения.

2.6.2. Комиссия формируется в составе председателя Комиссии, секретаря Комиссии и иных членов Комиссии.

2.6.3. В состав Комиссии входят представители работодателя, направляемые в нее руководителем муниципального учреждения, представители работников муниципального учреждения, делегируемые профкомом.

2.6.4. Решение о создании Комиссии оформляется приказом руководителя муниципального учреждения, который включает: персональный состав, сроки работы Комиссии.

2.6.5. В состав Комиссии руководитель муниципального учреждения не включается.

2.6.6. Председатель и секретарь Комиссии избираются на первом ее заседании членами Комиссии из своего состава.

2.7. Порядок работы Комиссии:

2.7.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний, которые проходят в установленные приказом сроки.

2.7.2. Процедура распределения учебной нагрузки может проводиться в несколько этапов.

2.7.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины членов Комиссии, в том числе председателя и секретаря Комиссии, а также представителя профкома. На период отсутствия председателя или секретаря Комиссии на заседании из состава членов Комиссии избирается председатель или секретарь Комиссии. На период отсутствия представителя профкома для участия в заседании Комиссии профкомом направляется новый представитель.

Замена членов Комиссии, в том числе временная, осуществляется приказом руководителя муниципального учреждения.

2.7.4. Заседание Комиссии ведёт председатель Комиссии.

2.7.5. Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

2.7.6. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии.

2.7.7. Протокол заседания Комиссии должен быть прошит, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

2.7.8. На основании решения Комиссии руководитель муниципального учреждения издаёт приказ об установлении объёма нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закреплении классов (групп) за педагогическими работниками, в которых ими будут проводиться занятия или изучение преподаваемых предметов.

2.7.9. С приказом о результатах распределения педагогической нагрузки и закреплении классов (групп) на новый учебный год работодатель знакомит

педагогических работников под подпись в течение двух рабочих дней после издания приказа.

3. Условия и порядок распределения педагогической (учебной) нагрузки педагогических работников на новый учебный год

3.1. Предварительное распределение педагогической (учебной) нагрузки, классов (групп) осуществляется педагогическими работниками самостоятельно на заседаниях методических объединений.

3.2. Распределение Комиссией педагогической нагрузки педагогическим работникам и установление им объёма учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется с учётом решений методических объединений и личных заявлений педагогических работников.

3.3. Педагогическая (учебная) нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профкомом.

3.4. Установление объёма учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы допускается только с их письменного согласия.

3.5. Объём педагогической (учебной) нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном муниципальном учреждении.

3.6. При установлении педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное муниципальное учреждение является местом основной работы, сохраняется, ее объём и преемственность преподавания предметов в классах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп). Объём учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на ставку заработной платы.

3.7. При распределении педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются педагогические работники, для которых данное муниципальное учреждение является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка выносится на вакансию или распределяется между педагогическими работниками, в том числе совместителями.

3.8. За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки до конца отпуска.

3.9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается на общих основаниях, а затем временно передаётся приказом руководителя муниципального учреждения для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

3.10. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска, ему устанавливается учебная нагрузка в объеме,

имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

3.11. При возложении на педагогических работников, для которых данное муниципальное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их педагогическую (учебную) нагрузку на общих основаниях.

3.12. Учебная нагрузка педагогического работника муниципального учреждения верхним пределом не ограничиваться, если иное не будет установлено действующим законодательством.

3.13. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у педагогических работников выпускных классов могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими педагогическими работниками предметов.

3.14. Педагогическая (учебная) нагрузка педагогических работников муниципальных учреждений (классов), осуществляющих обучение в очно-заочной и заочной форме, а также педагогических работников муниципальных учреждений, ведущих занятия с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, определяется дважды в год к началу первого и началу второго учебных полугодий.

3.15. Педагогическая (учебная) нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно.

4. Заключительные положения

В случае если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, руководитель муниципального учреждения сообщает в письменной форме профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

**ПОРЯДОК
СОГЛАСОВАНИЯ С ВЫБОРНЫМ ОРГАНОМ ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ
АКТОВ ПРИ ИХ ПРИНЯТИИ**

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации.

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта либо подготовил предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с решением выборного органа первичной профсоюзной организации, либо обязан в течение трех рабочих дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

**СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ,
ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ,
УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНОВЛИВАЕТСЯ
ПОВЫШЕНИЕ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с абзацем 2 пункта 3.2.13 настоящего Соглашения
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности»),
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура);
Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура);	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель (физическая культура); инструктор по физической культуре; учитель (ведущий занятия из курса «Основы

	безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Учитель (музыка) общеобразовательной организации	Музыкальный руководитель;
Преподаватель организации дополнительного образования, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель (музыка) общеобразовательной организации.
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности либо реализующий общеобразовательную программу дополнительного образования детям с ограниченными возможностями здоровья)
Педагог - психолог	Воспитатель

ПОРЯДОК
привлечения работников муниципальных учреждений к работе в лагерях с
дневным пребыванием детей, организуемых при данных муниципальных
учреждениях в каникулярное время, и установления им доплаты за работу
в лагере

1. Для работы в лагере с дневным пребыванием детей, организуемом при муниципальном учреждении в каникулярный период (далее – лагерь), привлекаются работники, работающие в муниципальном учреждении (далее – работники), на условиях, согласованных сторонами трудового договора.

2. Педагогические работники осуществляют образовательную и воспитательную деятельность, организуют и проводят мероприятия согласно плану работы лагеря.

3. Рабочее время педагогических работников, привлекаемых для работы в лагере, регулируется в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536.

Работа в лагере для педагогических работников, для которых муниципальное учреждение является основным местом работы, не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора. Между работником и работодателем в этом случае заключается дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием объема, содержания дополнительной работы и размера доплаты за ее выполнение в соответствии с пунктом 2 постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору работник должен быть ознакомлен с условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, касающимися его работы в лагере, а также со своими должностными обязанностями.

4. За выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени по основной работе дополнительных обязанностей, связанных с работой в лагере, в том числе предусмотренных квалификационными характеристиками по иной должности (например, выполнение учителем обязанностей воспитателя), педагогическим работникам устанавливается дополнительная оплата за счет средств соответствующего бюджета, выделяемых на организацию работы лагеря и (или) родительской платы за путевку.

5. Работники, которых предполагается привлечь к работе в лагере, должны быть уведомлены об этом не менее чем за 2 месяца до начала работы лагеря.

6. В случае необходимости прохождения работником медицинского осмотра и вакцинации в связи с работой в лагере, медицинский осмотр и вакцинация производятся за счет средств работодателя.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Общие положения

1.1. Комиссия по стимулированию работников муниципального учреждения (далее – комиссия по стимулированию) создаётся в муниципальном учреждении с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам муниципального учреждения (далее – работники) стимулирующих выплат.

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом руководителя муниципального учреждения на основании решения комиссии по стимулированию.

2. Компетенция комиссии по стимулированию

В компетенцию комиссии по стимулированию входит рассмотрение и подготовка рекомендации руководителю муниципального учреждения о назначении и выплате следующих стимулирующих выплат персонально каждому работнику в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения:

стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет);
премиальных выплат по итогам работы;
единовременных премиальных выплат.

3. Компетенция комиссии по стимулированию.

3.1. Компетенция комиссии по стимулированию:

принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;
вести протоколы заседаний комиссии по стимулированию;
запрашивать у работодателя и работников материалы, необходимые для принятия объективного решения;
разрабатывать и направлять работодателю рекомендации по совершенствованию системы распределения стимулирующих выплат;
приглашать на заседания комиссии руководителя и работников муниципального учреждения;
устраняет путем ведения нового протокола комиссии по стимулированию допущенные ошибки при неправильном начислении стимулирующих выплат,

опечатки в протоколе заседаний комиссии по стимулированию при обращении руководителя муниципального учреждения.

4. Формирование, состав комиссии по стимулированию

4.1. Комиссия по стимулированию создаётся на основании локального нормативного акта, регламентирующего ее деятельность, из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

4.2. Представители работодателя в комиссию по стимулированию назначаются руководителем муниципального учреждения.

4.3. Представители работников в комиссию по стимулированию делегируются первичной профсоюзной организацией (общим собранием работников).

4.4. Решение о создании комиссии по стимулированию, её персональный состав оформляются приказом руководителя муниципального учреждения.

4.9. При формировании состава комиссии по стимулированию должен быть исключен конфликт интересов.

При возникновении конфликта интересов у члена комиссии по стимулированию, он обязан до начала ближайшего заседания комиссии по стимулированию заявить об этом руководителю муниципального учреждения. В этом случае данный член комиссии по стимулированию подлежит замене на постоянной или временной основе иным лицом в соответствии с настоящим Положением. Также о наличии конфликта интересов у члена комиссии по стимулированию обязаны заявить руководителю муниципального учреждения работники муниципального учреждения, которым стало об этом известно, до начала ближайшего заседания комиссии по стимулированию.

4.5. Срок полномочий комиссии по стимулированию определяется локальным нормативным актом муниципального учреждения, регламентирующим деятельность комиссии по стимулированию, но не менее 1 года.

4.6. В случае увольнения из муниципального учреждения работника, являющегося членом комиссии по стимулированию, замена его другим работником осуществляется до ближайшего заседания комиссии по стимулированию в том же порядке, который установлен для формирования комиссии по стимулированию настоящим Положением.

4.7. Комиссия по стимулированию на первом заседании избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря, которые имеют право голоса наравне с остальными членами Комиссия по стимулированию

4.8. Руководитель муниципального учреждения не может являться председателем комиссии по стимулированию.

5. Основания принятия решений комиссией по стимулированию

5.1. При принятии решений комиссия по стимулированию руководствуется нормами действующего законодательства, локальным нормативным актом муниципального учреждения, регламентирующим ее деятельность, коллективным договором, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников, в том числе локальными нормативными актами,

устанавливающими и регулирующими системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

5.2. Комиссия по стимулированию принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей настоящим положением и локальными нормативными актами, регулирующими систему стимулирования труда работников.

5.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6. Порядок работы комиссии по стимулированию

6.1. Комиссия по стимулированию организует свою работу в форме заседаний.

6.2. Заседание комиссии по стимулированию правомочно при участии в нём более половины её членов.

6.3. Заседание комиссии по стимулированию ведёт председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

6.4. Секретарь комиссии по стимулированию ведёт протокол заседания комиссии по стимулированию и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания.

6.5. Решения комиссии по стимулированию принимаются простым большинством голосов членов комиссии по стимулированию, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия по стимулированию определяет самостоятельно.

6.6. Работодатель при проведении тарификации в начале учебного года представляет в комиссию по стимулированию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет).

Работодатель ежеквартально представляет в комиссию по стимулированию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат по итогам работы, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда муниципального учреждения на стимулирующие выплаты работникам.

Работодатель вправе внести в комиссию по стимулированию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

6.7. Комиссия по стимулированию вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

6.8. Вопросы об установлении стимулирующих выплат должны быть рассмотрены комиссией по стимулированию в сроки, установленные локальными нормативными актами муниципального учреждения об оплате труда, о стимулировании (премировании).

6.9. Решение комиссии по стимулированию оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём комиссии по стимулированию.

6.10. Проект приказа руководителя муниципального учреждения об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определённых комиссией по стимулированию в протоколе в соответствии с локальными нормативными актами, регламентирующими порядок стимулирования работников муниципального учреждения, после согласования с профсоюзным комитетом подписывается руководителем муниципального учреждения и является основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам.

6.12. Руководитель муниципального учреждения при выявлении ошибок в начислении стимулирующих выплат, опечаток в протоколе заседаний комиссии по стимулированию, которые влияют и (или) могут повлиять на размер стимулирующих выплат работникам, обращается в комиссию по стимулированию с аргументированным предложением о внесении изменений в принятое решение о стимулировании.

Если комиссия по стимулированию отказывает руководителю муниципального учреждения во внесении изменений, в том числе частично, в принятое решение о стимулировании, руководитель муниципального учреждения в данной части вправе принять приказ об установлении и выплате работникам стимулирующих выплат самостоятельно в размерах, определенных им в соответствии с локальными нормативными актами и коллективным договором муниципального учреждения.

6.11. Работодатель создает необходимые условия для работы комиссии по стимулированию.

7. Заключительные положения

7.1. Работодатель не вправе принуждать членов комиссии по стимулированию к принятию определённых решений, если только комиссией по стимулированию не принято решение, противоречащее локальным нормативным актам и коллективному договору муниципального учреждения, на которые руководитель муниципального учреждения обязан указать членам комиссией по стимулированию в соответствии с настоящим Положением.

7.2. Члены комиссии по стимулированию не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии. За разглашение указанной информации члены комиссии по стимулированию несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3. Руководитель муниципального учреждения несет юридическую ответственность за установление и выплату стимулирующих выплат не в соответствии с локальными нормативными актами и коллективным договором муниципального учреждения.

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН

подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования получения дополнительного профессионального образования педагогическими работниками муниципальных учреждений на 20__ год

№	Фамилия, имя, отчество педагогического работника	Должность	Образование	Квалификационная категория (при наличии)	Год и месяц предыдущей подготовки или дополнительного профессионального образования	Год и месяц подготовки или дополнительного профессионального образования
1	2	3	4	5	6	7

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА
соглашения по охране труда**

СОГЛАШЕНИЕ

Работодателя и первичной профсоюзной организации

о выполнении мероприятий, обеспечивающих охрану труда
и безопасность образовательной деятельности, на 20 __ год

№	Мероприятия	Единица учета	Стоимость	Сроки выполнения	Ответственные
1	2	3	4	5	6

Мероприятия, которые могут быть включены в соглашение по охране труда:

I.	Организационные мероприятия
1.	Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
2.	Обучение руководителей, специалистов, членов комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (далее – постановление № 2464)
3.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями постановления № 2464, том числе по оказанию первой помощи
4.	Организация кабинетов, уголков охраны труда, приобретение для них необходимых наглядных пособий, проведение выставок и конкурсов по охране труда
5.	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией в соответствии с приказом Минтруда России от 22.09.2021 № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»
6.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда (разработка и утверждение Положения о комитете (комиссии) по охране труда)
7.	Разработка, утверждение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям (согласование с профкомом)
8.	Разработка и утверждение программы вводного, первичного инструктажа

	и отдельно программ инструктажа на рабочем месте
9.	Организация и проведение инструктажей по электробезопасности (1 группа)
10.	Обеспечение журналами регистрации по охране труда
11.	Обеспечение нормативными правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности
12.	Разработка и утверждение перечней видов работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены: право на дополнительный отпуск за вредные условия труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ); право на дополнительная оплата за вредные условия труда (статьей 147 ТК РФ); право на сокращенный рабочий день за вредные условия труда (статья 92 ТК РФ)
13.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (2 раза в год)
II.	Технические мероприятия
1.	Совершенствование технологических процессов с целью устранения вредных факторов (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, микроклимат)
2.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током
3.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты коммуникаций и сооружений
4.	Устройство новых и совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов (диэлектрические коврики, перчатки и т.п.)
5.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, тепловых и воздушных завес с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоты воздушной среды в помещениях
6.	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения и перепланировка световых проемов (окон, фрамуг, световых фонарей) естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории
7.	Перепланировка размещения оборудования для обеспечения безопасности работников в соответствии с нормативными требованиями охраны труда
8.	Нанесение на станочное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности
9.	Модернизация сооружений, помещений, игровых и физкультурных площадок с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил
10.	Устройство тротуаров, переходов на территориях для обеспечения безопасности работников
11.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации

III.	Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия
1.	Предварительные и периодические медосмотры в установленном порядке в соответствии с приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» и приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»
2.	Обеспечение работников молоком в связи с работой в особо вредных условиях труда
3.	Создание мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации психологической разгрузки
4.	Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России
5.	Оснащение медпункта необходимым оборудованием, медикаментами
6.	Проведение вакцинопрофилактики в соответствии с федеральными законами от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных бол болезней», от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»
7.	Расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин, подсобки)
IV.	Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты
1.	выдача спецодежды в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденными приказом Минтруда России № 997н от 09.12.2014
2.	обеспечение мылом, смывающими и обезвреживающими средствами, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»

3.	обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)
V.	Мероприятия по пожарной безопасности
1.	Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.004-91
2.	Обеспечение журналами регистрации вводного инструктажа, на рабочем месте противопожарных инструктажей, журналом учета первичных средств пожаротушения
3.	Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию автоматической пожарной сигнализации
4.	Обеспечение помещений (мастерских, кабинетов, аудиторий) первичными средствами пожаротушения: песок, совки, ткань, кошма, огнетушители
5.	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций
6.	Освобождение запасных эвакуационных выходов
7.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и обучающихся
VI.	Антитеррористическая безопасность
1.	Обеспечение физической охраны
2.	Обеспечение системы видеонаблюдения
3.	Обслуживание кнопки тревожной сигнализации
4.	Ограждение территории и освещение по периметру

ПОЛОЖЕНИЕ О МУНИЦИПАЛЬНОЙ КОМИССИИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ СОГЛАШЕНИЯ

1. Общие положения

1.1. Муниципальная комиссия по реализации муниципального отраслевого Соглашения (далее — Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования Каменск-Уральского городского округа, созданным сторонами, заключившими Соглашение.

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными и областными законами, отраслевым Соглашением, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории муниципального образования.

1.3. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей, в количестве не менее 3 представителей от каждой стороны Соглашения.

2. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

регулирование социально-трудовых отношений в муниципальных учреждениях;

развитие системы социального партнерства;

содействие урегулированию коллективных трудовых споров в муниципальных учреждениях.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения, контроль его выполнения;

оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров, регулирующих социально-трудовые отношения в сфере образования;

недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников, установленных законодательством о труде, федеральным, региональным и муниципальным отраслевыми соглашениями;

обсуждение проектов муниципальных нормативных правовых актов, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в муниципальных учреждениях.

изучение практики работы по заключению и реализации коллективных договоров в муниципальных учреждениях;

согласование мнений сторон при необходимости внесения поправок, изменений, дополнений в действующее Соглашение;

подготовка Соглашения на следующий срок.

3. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

координировать совместные действия сторон по урегулированию социально-трудовых отношений и разногласий сторон, предотвращению коллективных трудовых споров в муниципальных учреждениях;

контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;

вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии;

получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения.

4. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом, и с учетом необходимости оперативного решения возникающих неотложных вопросов.

4.2. Для рассмотрения конкретных вопросов, возникающих в ходе выполнения муниципального отраслевого Соглашения, Комиссия может образовывать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. В работе заседаний Комиссии и рабочих групп могут участвовать должностные лица и специалисты органов местного самоуправления, эксперты, представители профсоюзных органов, не входящие в состав Комиссии.

4.4. Работу Комиссии организуют 2 сопредседателя Комиссии, избираемые ее членами от каждой из сторон Соглашения.

Комиссия на каждом заседании утверждает секретаря.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.5. Сопредседатели Комиссии обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

4.6. Если в ходе переговоров стороны не смогли прийти к согласию по отдельным вопросам, составляется протокол разногласий.

4.7. Урегулирование разногласий в ходе переговоров производится в соответствии с действующим законодательством.

5. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.